

福島県教育新聞

発行人 福島県教職員組合
 発行所 福島市上浜町10-38 電話024-522-6141
 [定価一部 20円]
 編集・責任者 角田 政志
 e-mail: ftukyoso@poplar.ocn.ne.jp
 http://www.f-t-u.or.jp
 (この購読料は組合費に含まれています。)

2016 新たな体制で福島県教組スタート!



(中央執行委員長あいさつ)

2016年度がスタートしました。県教組の世代交代に向けた第8次機構整備期間の第2ステージが始まりました。今年度も多くの組合員が退職され、新たに約300人の新採用教職員が配置されました。この第2ステージでは、「組合運動の原点は職場」という組合の基本原則を再確認し、若い世代と共に職場づくりと、ネットワークづくりを進めていきたいと考えています。

中央執行委員長
角田 政志

福島県教職員組合は、教職員が安心して働き続けられるための賃金と勤務労働条件の改善を進めています。教職員が生き生きと働けることは、子どもたちにとって最も重要な教育環境となります。しかし、今の学校現場は、学力向上のもとで、過重労働・多忙化が激化しています。さらに、企業の生産

性向上システムで使われているPDCAサイクルを、「学力向上」システムとして導入され、教職員に「成果」を求められています。子どもたちは商品ではありません。子どもたちと向き合い、共に考え学び合うことで、子どものよさが分かってくるのではないのでしょうか。

今年度から、新たな人事評価システムが導入されます。県教組は、「教育現場には、評価制度はなじまない」ことを基本に、評価制度による職場の分断、教職員の差別が起こらないように交渉を進めています。評価を気にした教育活動ではなく、仲間を信頼した職場づくりを進めましょう。

学校現場は様々な問題を抱えていますが、厳しい状況から目をそらさず、教職員が協力して、子どもと向き合う教育を進めることが大変重要です。今年度も、働きやすく、生き生きとした教育活動を進めるために、県教組の運動を多くの仲間と一緒に、支え合いながら進めていきたいと考えています。



事務職員部長
酒井 和紀



副中央執行委員長
瓶子 高裕



書記長
國分 俊樹



書記次長
久野 賢一



中央執行委員
(女性部長)
佐藤 英子



養護教員部長
横田 美奈子



栄養教職員部長
高橋 幸子



障がい児教育部長
安田 鉄男



幼児教育部長
大堀 直美



臨時採用教職員部長
山本 真喜子



黒澤 里美



小木 保夫



吉田 博正

監査委員



会津ブロック担当
中央執行委員

田中 修身

2・3面は、私たちの大事な運動である「統一確認書」の取り組みです。各分会での取り組みを要請します。

県北ブロック担当中央執行委員

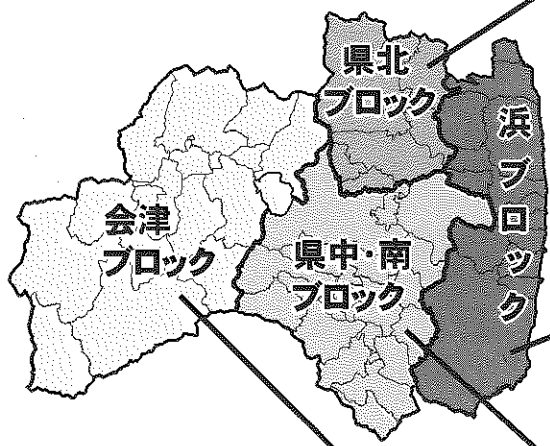
大橋 祐一 内村 勝男

浜ブロック担当中央執行委員

坂井 聡 佐藤 慎治

県中・南ブロック担当中央執行委員

村田 則之 深澤 郁雄



【統一確認書解説】

労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである!

(労働基準法：第2条【労働条件の決定】より)

私たち教職員は「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる」労働者です。地方公務員法によって、様々な制限はありますが、一個の人間としての人権を有する労働者です。

【勤務時間の変更及び割り振り】

「福島県義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例実施についての確認書」(1971.12.27)の別紙(2)で明確に、「交渉事項」であることが示されています。泊を伴う行事の修学旅行等は当然であり、職員会議についても、本来は、勤務時間を超すことが予想される場合は、話し合いのもと、事前に変更・割り振りを提示しなければいけません。職員会が退勤時以後にかかりそうな時、継続するかどうかをはかることも、「交渉事項」であるからです。

【出退勤時刻管理簿(3年間保存)】

文部科学省通知「労働安全衛生法の一部を改正する法律等の施行について」(2006.4.3)、「2. 労働時間の適正な把握について」の(3)「労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。」に規定されています。

【適正化プログラム】

1998.7.1県教育長通知「総実勤務時間の短縮に関する指針に基づく教職員に係る指針について」の具現化を図るための方策として県教育長が策定しました。その現在での有効性は、2010.4.1県教委発行の「教職員子育て支援プラン」P6にも記載されています。

* 「適正化プログラム」の活用については、県教組HPの、「Contents」中の「検討委員会各種資料」、「2003教育課程編成に向けて」P28から詳しく載っています。ご参照ください。

【子育て休暇】

2013年4月1日から「子育て休暇」の対象が中学3年生までになりました。県教組交渉の成果です。

その他詳細については、「手帳」資料P25を参照ください。
→「短期介護休暇」の詳細は「手帳」資料P31を参照ください。

【人事評価制度】

「人事評価システムの手引き」の中で、人事評価システムの導入の効果としてあげられているのが「 」付の3点です。職員の「やる気」を低下させたり、協力・協働で成り立つ学校組織がばらばらになるような事態を招くことは、目的からはずれることとなります。分会の中で校長に申し入れをして、早急に改善させる必要があります。

※ 本来、人事評価制度は学校現場にはなじまないものであり、県教組は当然反対しています。

【休憩時間】

労働基準法34条第3項「使用者は第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない」とあります。

* 校地外に出ることも自由です。
* 「お茶を飲みながらの情報交換等」について
学校での労働は組織的労働です。当然、教職員間のコミュニケーションが必要になります。
お茶は職員間の「ほうれんそう」の必須アイテムです。

教職員が安心して職務に専念するための法令等に基づく

全県統一確認書

学校の勤務時間は7時間45分です。私たちの適正な勤務時間を守り、健康を高め、活力を高めるために、過重労働の緊急課題です。

そこで、私たちの権利・健康を保持し、働きやすい環境をつくることについて、分会との合意のもとに、勤務労働条件の確認

記

1. 超過勤務については、以下のように取り扱う。
(1) 原則として明示・黙示を問わず、教育職員は超過勤務を命じられず、かつ、臨時または、緊急な場合にのみ超過勤務が命じられる。
① 学校行事に関する業務 ② 教職員会議に関する業務
(2) 超過勤務によって凸になった時間は、勤務時間の変更で対応する。
(3) 勤務時間の変更及び割り振りについては、労使交渉の対象とする。
2. 校長は、労働安全衛生体制を確立し、教職員の健康管理に努め、教職員の勤務時間を把握すること。毎月の集計結果に応じて、負荷軽減、メンタルヘルスケアには特段の配慮を行うこと。また、必要に応じて、働きやすい職場をつくること。
3. 県教委通知「適正化プログラム」の実効性を高めるため、多様な働き方などを設け、協力して働きやすい職場をつくること。
4. 年次有給休暇は、学校長への届けである(理由は不要)。また、必要に応じて、働きやすい職場をつくること。
5. 「子育て休暇」の取得推進を図ること。(時間単位でとれる。取得推進を図ること。(要介護者1人5日、2人以上10日。要介護者)
6. 臨時採用者の勤務・労働条件について書面で本人に明示すること。
7. 人事評価制度は、システムの手引きに記載されているように「個性化」を期して行われるものであることを踏まえ、適正に実施された場合、当該教職員が不利益な扱いを受けないよう最大限の配慮を行うこと。
8. 休憩時間は一律に設定され、自由な時間でなければならない。校長と教職員との間に自主的な合意がある場合にのみ休憩時間を短縮すること。
9. 支部・分会での追加事項

以上、確認します。

2016年 月 日
学校

各職場で、すでに教育行政と確認されている、法に準じた労働条件を年度初めに確認することが大切です。「全県統一確認書」は、私たち教職員が学校で働くうえで、法に準じた「当たり前」の内容が載せられています。管理職ときちんと確認しておくことが必要です。

【超過勤務】

「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」に定められる事項のイを除く三項目(通称「限定三項目」)のみが超勤を命ぜられる事項となります。

* 県条例等の詳細については「組合員手帳」資料編P10～に詳しい説明があります。ぜひご参照ください。

確認書

福島県教職員組合

時間の管理責任は、各市町村教委及び校長にあり、労務の適正化をはかることが、労使共

つくるため、数ある合意事項の中から、下記の事業改善を行うよう求めます。

げられることはない。次の限定された項目に限って、

③ 非常災害等やむを得ない業務とする。

定めること。出退勤時刻管理簿(3年間保存)で、教

と厚生労働省が定義するパワーハラスメントの絶無を

、取得促進を図ること。

対象は中学校3年生まで。)また「短期介護休暇」の

とともに、内容を職員会等で教職員に周知すること。

「教職員の能力開発」「教育活動の充実」「組織の活

、休憩時間の確保を図ること。

間は分割できる。

校長 _____

会長 _____

【厚生労働省が定義するパワーハラスメント】

2012. 3. 15に開催された、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言：職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、以下のように定義されています。

「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」

* ここで言うパワーハラスメントには、セクシャル・モラル・マタニティハラスメントも含むものと解釈することができます。

【理由は不要】

福島県教育庁「教職員服務関係ハンドブック」(2007. 11. 1) P496を参照ください。

【書面で本人に明示】

非常勤教職員については、県教組の申し入れによって、県教委は勤務・労働条件を書面で説明するようになりましたが、全県的には、十分に徹底されていません。

常勤講師については、書面での説明がなく、全く放置されているのが現状です。

臨時採用教職員は不安定雇用、低収入であり、採用試験受験対策のための時間が必要であるにもかかわらず、正式採用者以上の労働を課せられている場合が多く見られます。同じ職場内で、最も立場が弱い同僚の状況を職員全員が理解し、フォローする体制が必要です。

この統一確認書は、各市町村の教育委員会においても、当該支部と、内容について確認されているところがあります。今後も、地教委との確認も、支部レベルで進めていきます。県教委と本部の間では、「当然のこと」として確認するとともに、周知徹底がはかれるよう、各級会議で指導することを求めています。

統一確認書は、「36協定」とセットで！

◆「36協定」締結について(対象:事務職員と栄養職員)

「36協定」とは、労働基準法第36条で定められている労使間の協定です(第36条なので通称「36協定」という)。法定の労働時間を超えて労働が必要な場合に備えて、あらかじめ労使間で協定を結ぶという内容です。学校事務職員と栄養職員(栄養教諭は除く)の超過勤務命令のために必要な協定です。分会長が職場の代表者として、協定を結ぶのが一般的です。校長は締結を義務づけられ、協定を求められますので、同時に「統一確認書」内容の確認を進めてください。

最初の職場会って どういうことなの？

分会活動のスタートはとても大事です。声をかけ合って、職場会を開催しましょう

年度始めの職場会の進め方(例)

1. 分会長あいさつ
2. 転入組合員の確認・あいさつ
3. 自己紹介
4. 役割分担
5. 全県統一確認書について
6. 職場交流

以下の「Q & A」を参考にし、分会の実情に合わせて、今年度の分会組織をつくり、活動をスタートさせましょう。

Q そもそも「職場会」ってどういうものですか？

A 組合員による分会会議です。職場の問題・その解決に向けて話し合ったり、時にはお茶を飲みながら交流し合ったりします。開催する前に管理職に断っておくのがベター。

Q 順番で「分会長」になるんですが、どんなことをすればいいんですか？

A 分会のまとめ役です。でも、あくまでもまとめ役なので、組合活動は、分会の組合員全員で分担して行います。

Q 「分担」と言っても、どういう「役割役割」が必要で、それぞれどんなことをするんですか？

A 以下はあくまでも「例」です。それぞれの職場にあった係分担をしてください。

署名・カンパ係：署名やカンパを集め、集約する。

新聞等配布係：「教育新聞」をはじめ、各種チラシなどの配布を行う。

集会参加報告係：各種集会や県教委交渉などの動員に参加する人をまとめ、支部へ報告する。

教文担当：教育研究集会の宣伝、参加を支部へ報告する。

各専門部担当：女性部担当・青年部担当・事務職員部担当・養護教員部担当・障がい児教育部担当・栄養教職員部担当など。(組合員の中

に該当者がいない場合は割り当てはなし)

会計担当：職場会で茶話会、夕食交流会、歓送迎会等を行う場合の会計事務。

※ 分会長さんに任せっきりにならないように、みんなで活動を進めるようお願いします。

※ 専門部担当の中でも、女性部、青年部については、分会の「女性部長」「青年部長」としての位置づけで、分担しておくことが大事です。

Q 統一確認書の「支部・分会での追加事項」とは、どういうことを書けばいいんですか？

A 実際に職場で困っていることをまとめてみましょう。たとえば、「男女別更衣室の設置」「駐車場の確保」「校務分掌についての要望」「超勤を減らすための管理職からの手だてを求める要望」などです。

Q 分会の「書記長」も決めなくてはいけませんか？

A 「書記長」は、分会長さんを補佐する役目です。書記長を決めることで分会長さんの負担は確実に軽減します。また、その他、「両性の自立と平等推進委員」も決めておくと、女性部担当の方の負担も軽くなります。各支部の運営の仕方によっても異なりますので、支部からの指示・要請に合わせてください。

Q 「動員」って、年に何回あるんですか？

A 4月に1回(1面参照)、10月～11月にかけて3回県教委との交渉が実施されます。通常「動員」と言うと、計4回の県教委交渉への参加を指します。各支部から、分会の組合員数に合わせた人数の動員が要請されると思います。職場の声を届けるためにも、参加できる体制をつくってください。その他、学習会や諸集会もありますが、「輪番制」でも結構ですので、全員が1回は参加できるような体制づくりも大事です。年休をとっての参加になります…それもまた必要なことです。

～県本部からの指示・要請での参加には、
旅費・日当が支給されます～

